

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MINIMARKET

Vincentius Ade Arianto Cipto Putra¹⁾

Progam Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo

adeariantol@gmail.com¹⁾

Abstract

The purpose of this study was to determine how much and whether there is an influence between organizational culture, transformational leadership style and work motivation on the performance of minimarket employees. Data collection techniques are in the form of distributing questionnaires and literature study. The questionnaire was distributed to 100 employees who have different backgrounds, different working hours but have the same boss. In the research process, it is known that the effect of the independent variable on the dependent variable is 41.1%, while 58.9% is caused by other variables not included in the research framework.

Keyword : Performance, organizational culture, transformational leadership style, Employee's Work Motivation

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar dan apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan minimarket. Teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner dan studi kepustakaan. Kuesioner diedarkan kepada 100 karyawan yang memiliki latar belakang berbeda, jam kerja berbeda tetapi memiliki atasan yang sama. Pada proses penelitian diketahui bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 41,1 % sedangkan 58,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam kerangka penelitian.

Kata Kunci : Kinerja; budaya organisasi; gaya kepemimpinan transformasional; motivasi kerja

PENDAHULUAN

Perbaikan kinerja karyawan dilakukan dengan melakukan evaluasi secara bertahap ataupun menyeluruh atas perilaku karyawan. Secara umum, karyawan akan memiliki kinerja maksimal jika memiliki motivasi yang cukup tinggi. Proses lingkungan kerja mempengaruhi pencapaian kinerja. Budaya organisasi yang mendasari lingkungan kerja bereaksi atas kinerja didukung pula oleh adanya sifat kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang membangun dan melayani dengan

mengungkit motivasi bawahannya. Kepemimpinan transformasional membentuk perilaku pemimpin agar karyawan mampu bertanggungjawab sehingga mereka akan merasakan kepercayaan diri atas tanggungjawab yang diberikan. Proses penilaian motivasi tercermin pada penilaian kinerja yang dilakukan setiap bulannya.

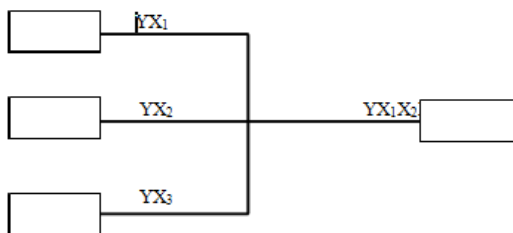
Rumusan penelitian meliputi :

1. apakah budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja
2. apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

3. apakah motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

4. apakah budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan bersama – sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

Tujuan dilakukan penelitian ini diharapkan kinerja sumber daya manusia dapat difokuskan pada salah satu variabel yang diteliti agar ditingkatkan maupun ditindaklanjuti.



Gambar 1.1 Desain penelitian

- X_1 adalah variabel bebas (budaya organisasi) yang diposisikan sebagai variabel berpengaruh.
- X_2 adalah variabel bebas (gaya kepemimpinan transformasional) yang diposisikan sebagai variabel berpengaruh.
- X_3 adalah variabel bebas (motivasi kerja) yang diposisikan sebagai variabel berpengaruh.
- Y adalah (kinerja karyawan) variabel terikat yang diposisikan sebagai variabel terpengaruh.
- YX_1 adalah garis regresi yang menjelaskan pengaruh variabel bebas X_1 (budaya organisasi) terhadap variabel terikat Y (kinerja karyawan).
- YX_2 adalah garis regresi yang menjelaskan pengaruh variabel X_2 (gaya kepemimpinan transformasional) terhadap variabel terikat Y (kinerja karyawan).
- YX_3 adalah garis regresi yang menjelaskan pengaruh variabel X_3

(motivasi kerja) terhadap variabel terikat Y (kinerja karyawan).

- $YX_1X_2X_3$ adalah garis regresi yang menjelaskan pengaruh variabel bebas X_1 (budaya organisasi), variabel X_2 (gaya kepemimpinan transformasional) dan variabel bebas X_3 (motivasi kerja) secara bersama sama terhadap variabel terikat Y (kinerja karyawan).
- Model pengukuran dan pengujian hipotesis berganda menggunakan rumus koefisien korelasi berganda (R) untuk mengetahui hubungan antara Y (kinerja karyawan) dengan X_1 (budaya organisasi) dan X_2 (gaya kepemimpinan transformasional), dan X_3 (motivasi kerja). Koefisien korelasi berganda adalah indeks atau angka yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara tiga variabel atau lebih; koefisien determinasi berganda (R^2) untuk mengukur presentase variabel Y (kinerja karyawan) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen X_1 (budaya organisasi) X_2 (gaya kepemimpinan transformasional) dan X_3 (motivasi kerja); persamaan regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen X_1 (budaya organisasi), X_2 (gaya kepemimpinan transformasional) dan X_3 (motivasi kerja) terhadap variabel dependen Y (kinerja karyawan); pembuktian hipotesis melalui uji-t untuk mengetahui pengaruh variabel X_1 (budaya organisasi), X_2 (gaya kepemimpinan transformasional) dan X_3 (motivasi kerja) secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat Y (kinerja karyawan) dan uji-F untuk mengetahui pengaruh X_1 (budaya organisasi), X_2 (gaya kepemimpinan transformasional)

dan X_3 (motivasi kerja) secara bersama-sama terhadap Y (kinerja karyawan).

Metode yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yaitu 100 karyawan

Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur

2. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dari uji ini dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut. Pengujian untuk membuktikan valid dan tidaknya item-item kuesioner dapat dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi *pearson product moment* dan *rank spearman* serta yang lain-lain bergantung jenis dan tipe datanya.

Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terhadap model regresi dilakukan agar dapat mengetahui apakah model regresi tersebut merupakan model regresi yang baik atau tidak. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas dan uji multikolinearitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas akan menguji data variabel bebas dan data variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dengan menggunakan grafik normal *probability plots*. Data dikatakan berdistribusi normal jika garis data riil mengikuti garis diagonal

b. Uji Multikolinearitas

Di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinearitas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau korelasi yang signifikan pada variabel-variabel bebas. Jika terdapat hubungan yang cukup tinggi/signifikan berarti ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas. Hal ini tidak layak digunakan untuk menentukan kontribusi secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya.

a. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dengan dua atau lebih *independent variable* dengan persamaan umum:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Dimana Y adalah variabel dependen/variabel respons, a yaitu nilai konstanta, b yaitu nilai koefisien regresi, X_1 yaitu variabel independen pertama, X_2 yaitu variabel independen kedua, X_3 yaitu variabel independen ketiga, dan X_n yaitu variabel independen ke - n .

b. Koefisien Determinasi Berganda (R^2) dan Koefisien Korelasi Berganda (R)

Analisis koefisien korelasi berganda adalah untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara tiga variabel atau lebih, serta untuk mengetahui kontribusi yang diberikan secara simultan oleh variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap nilai variabel Y dan kontribusi secara parsial yang diberikan oleh variabel X_1 terhadap Y , X_2 terhadap Y , serta X_3 terhadap Y

Operasional variabel merupakan petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya untuk mengukur suatu variabel.

Variabel	Dimensi	Indikator
Budaya Organisasi	1. Budaya Pengendalian	*Peran pemimpin untuk mengkoordinasi
	2. Budaya Kinerja	*Menilai kinerja individu maupun seluruh
		*Mencapai efektivitas dan efisiensi
	3. Budaya Hubungan	*Komunikasi
	4. Budaya <i>Responsive</i>	*Mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan
		*Kompetitif dan merealisasikan kesempatan yang ada maupun baru.
	5. Orientasi Individu	*Aktif dalam kesempatan atau peluang
	6. Orientasi Terhadap Tim	*Saling menjalin kerjasama
	7. Stabilitas	*Mendapatkan kenyamanan *Dihargai sebagai aset

Tabel 1.2 operasional variabel budaya organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator
Gaya Kepemimpinan Transformasional	1. <i>Idealized Influence</i> (Pengaruh idealis)	*Memegang kepercayaan bawahan.
		*Mempengaruhi bawahan akan pentingnya <i>kepercayaan (belief)</i> yang diikut.
		*Mempengaruhi bawahan untuk saling menghormati antara atasan maupun bawahan
	2. <i>Inspirational Motivation</i> (Inspirasi motivasi)	*Mengkomunikasikan harapan (visi) yang tinggi.
		*Menumbuhkan inspirasi pada bawahan.
		*Memotivasi bawahan.
	3. <i>Intellectual Stimulation</i> (stimulasi intelektual)	*Mendorong pemanfaatan imajinasi
		*Menumbuhkan ide baru kepada bawahan dalam penyelesaian masalah.
	4. <i>Individualized Consideration</i> (pertimbangan individu)	*Program pengembangan karyawan.

Tabel 1.3 operasional variabel gaya kepemimpinan transformasional

Variabel	Dimensi	Indikator
Motivasi	1. <i>Responsibility</i> (tanggung jawab)	*Dorongan untuk melaksanakan tugas tepat waktu.
		*Menyelesaikan tugas tanpa imbalan
	2. <i>Advancement</i> (kemajuan)	*Kesempatan karyawan untuk menambah wawasan. *Tugas memberikan jaminan
	3. <i>Achievement</i> (pencapaian)	*Usaha karyawan untuk mencapai prestasi.
	4. <i>Recognition</i> (pengakuan)	*Pengakuan yang diberikan perusahaan atas keberhasilan kerja karyawan.
	5. <i>Challenging Work</i> (Pekerjaan Yang Menantang)	*Karyawan diharuskan untuk melakukan hal yang baru atau berbeda

Tabel 1.4 operasional variabel motivasi kerja

Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja Karyawan	1. Kuantitas	*Efisien *Hasil
	2. Kualitas	*Kemampuan *Kualitas kerja
	3. Ketepatan Waktu	*Kedisiplinan *Sesuai SOP
	4. Efektivitas	*Pemanfaatan sarana *Pemanfaatan waktu
	5. Kreatifitas	*Memberikan ide atau gagasan *Memotivasi

Tabel 1.5 operasional variabel terikat kinerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja merupakan upaya melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hal mengenai apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Pola kepemimpinan transformasional berupaya untuk mengubah status quo.

Pada perhitungan diketahui sebanyak 55 responden memiliki standar kinerja kurang cukup, sehingga dapat ditarik kesimpulan adanya standar yang terlalu tinggi atau karyawan memiliki kemalasan. Pada proses penelitian diketahui bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 41,1 % sedangkan 58,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam kerangka penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada tujuan penelitian, maka :

1. terdapat pengaruh budaya organisasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja
2. terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional yang positif dan signifikan terhadap kinerja
3. terdapat pengaruh motivasi kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja

4. terdapat pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja

SARAN

Peneliti mengharapkan agar proses pengembangan kembali atas variabel terikat dan bebas agar dapat diketahui faktor yang mempengaruhi kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, U. W. S. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS Tamzis Bandung. *Jurnal. Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, Vol. 9, No. 2, Oktober-2015, hlm. 136-157.
- Badeni. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Rivai, Z. V., et al. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Keempat Cetakan ke XII; Jakarta: Rajawali Pers, 2017.
- Pratini. P., & Utama, M. I Wayan. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Wibowo. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Edisi Kedua Cetakan Keempat Jakarta: Rajawali Pers, 2016.